

**ISLAM WORK ETHICS, STRES, KEPUASAN, DAN KINERJA
KARYAWAN: SEBUAH PERSPEKTIF**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Disusun oleh :

NURUL FAJRIYAH

NIM : 201620280211052

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Januari 2019

ISLAM WORK ETHICS, STRES, KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN: SEBUAH PERSPEKTIF

Diajukan oleh :

NURUL FAJRIYAH
201620280211052

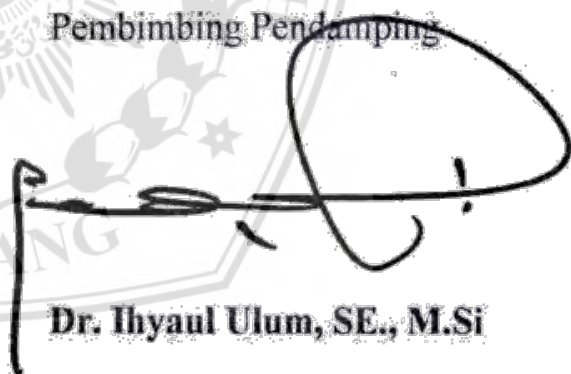
Telah disetujui
Kamis 17 Januari 2019

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Bambang Widagdo M.M

Pembimbing Pendamping



Dr. Ihyaul Ulum, SE., M.Si

Direktur
Pascasarjana



Akhsanul H. am, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh :

NURUL FAJRIYAH

201620280211052

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Kamis 17 Januari 2019
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M

Sekretaris : Dr. Ihyaul Ulum, SE., M.Si

Penguji I : Dr. Aniek Rumijati, M.M

Penguji II : Dr. Mursidi, M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : NURUL FAJRIYAH

NIM : 201620280211052

Program Studi : Magister Manajemen

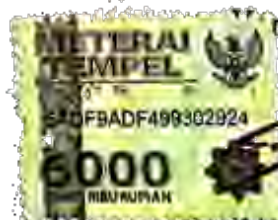
Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. **TESIS** dengan judul : **ISLAM WORK ETHICS, STRES, KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN: SEBUAH PERSPEKTIF** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Maret 2019

ng menyatakan,



NURUL FAJRIYAH

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah robbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Islam Work Ethics, Stres, Kepuasan dan Kinerja Karyawan: Sebuah Perspektif”. Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pada Program Pascasarjana universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan Tesis ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Eko Handayanto, M.M. Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Bambang Widagdo M.M. dan Dr. Ihyaul Ulum, SE., M.Si selaku dosen pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Kedua orang tua saya yang telah mendoakan dan yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materiil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis.
4. Teman-teman Magister Manajemen angkatan 2016, atas kebersamaan, kerjasama yang baik, bantuan, dan dorongannya.. Kompak selalu..
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah STW.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tesis ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Malang, 7 Maret 2019

Penulis



Islam Work Ethics, Stres, Kepuasan dan Kinerja Karyawan:

Sebuah Perspektif

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja sebagai mediator dan pengaruh stres terhadap kepuasan dengan etika kerja Islam sebagai moderator. Penelitian ini dilakukan di SPM Pamekasan Islamic Bank. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dengan analisis data Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator dan stres kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan etika kerja Islam sebagai moderator.

Kata Kunci: Stres, kepuasan, islam work ethics, kinerja karyawan

Islamic Work Ethics, Stress, Employee Satisfaction and Performance:

A perspective

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and performance on job satisfaction as a mediator and the effect of stress on satisfaction with Islam work ethics as a moderator. This research was conducted at SPM Pamekasan Islamic Bank. The sampling technique used is total sampling with Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) data analysis. The results of this study indicate work stress has an effect on employee performance with job satisfaction as a mediator and work stress has an effect on job satisfaction with Islam work ethics as a moderator.

Key Keyword: *Stress, statisfaction, islam work ethics, employee performance*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
A. PENDAHULUAN	1
B. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
C. METODE PENELITIAN	11
1. Jenis Penelitian	11
2. Tempat dan Waktu Penelian	11
3. Populasi, Teknik Samplingdan Sampel	11
4. Variabel Penelitaian	11
5. Teknik Pengumpulan Data.....	12
6. Metode Analisis Data.....	12
D. HASIL DAN PEMBAHASAN	13
1. Uji Validitas	13
2. Uji Reabilitas.....	14
3. Karakteristik Responden	15
4. Rentang Skala	16
5. Hasil Analisis SEM-PLS.....	17
6. Pembahasan.....	24
E. PENUTUP.....	31
1. Kesimpulan	31
2. Keterbatasan Penelitian.....	32
3. Saran.....	32
DAFTAR PUSTAKA	33

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kriteria Jenis Moderasi	13
Tabel 2 Uji Validitas	14
Tabel 3 Uji Reabilitas	14
Tabel 4 Karakteristik Responden	15
Tabel 5 Rentang Skala	16
Tabel 6 Average Variances Extracted	17
Tabel 7 R-square dan Q-square	18
Tabel 8 Data Hasil Pengaruh stres dan kinerja	19
Tabel 9 Data Hasil Pengaruh stres dan kepuasan	19
Tabel 10 Data Hasil Pengaruh kepuasan dan kinerja	20
Tabel 11 Data Hasil Pengaruh stres dan kinerja yang dimediasi kepuasan	20
Tabel 12 Perhitungan VAF	21
Tabel 13 Data Hasil Pengaruh stres dan kepuasan yang dimoderasi IWE	22
Tabel 14 Kriteria Jenis Moderasi	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hubungan stres, kepuasan, islam work ethics dan kinerja.....	9
Gambar 2 Hasil SEM-PLS.....	18
Gambar 3 Model Direct Effect	19
Gambar 4 Output Pengujian Model Mediasi	21
Gambar 4 Output Pengujian Model Moderasi	23



ISLAM WORK ETHICS, STRES, KEPUASAN, DAN KINERJA KARYAWAN: SEBUAH PERSPEKTIF

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia selalu memiliki posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi. Ini adalah satu-satunya sumber daya, yang menghargai waktu dan pengalaman. Organisasi yang lebih memperhatikan sumber daya manusianya menjadi lebih dinamis, dapat bersaing dan kuat. Oleh karena itu diperlukan perhatian sangat besar yang harus diberikan pada faktor produksi ini (Gupta, 2014). Hal yang harus diperhatikan oleh organisasi terkait dengan manajemen sumber daya manusia adalah tentang kinerja karyawan. Karyawan dengan kinerja tinggi akan menghasilkan kerja yang baik dan begitu pula sebaliknya, jika karyawan dengan kinerja yang rendah maka akan menghasilkan kerja yang rendah pula.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Primajaya dan Deni, 2010). Kinerja karyawan merupakan salah satu variabel kunci yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi untuk tampil secara efektif. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas organisasi, yang akhirnya berujung pada profitabilitas yang lebih tinggi. Manager harus melakukan kegiatan untuk meningkatkan partisipasi karyawan, keterlibatan kerja, dan hubungan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena pola pikir tradisional seorang manajer seperti di Afghanistan tidak menganggap partisipasi karyawan, keterlibatan, dan hubungan karyawan sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Farooq *et al*, 2015).

Menurut Mangkunegara, (2009) bahwa isitilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kebijakan perusahaan, hubungan supervisor dengan atasan, kondisi kerja, gaji, hubungan dengan sesama, keamanan, partisipasi karyawan, keterlibatan, dan hubungan karyawan (Farooq *et.al*, 2015), stres (Zafar *et.al*, 2015), Kepuasan kerja (Talasaz *et.al*, 2014), jam kerja, pelatihan, penghargaan (Iqbal *et.al*, 2015), motivasi (Shaikh *et.al*, 2017) dan gaya kepemimpinan (Robescu dan Iancu, 2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja. Stress merupakan stimulus, respon, atau interaksi antara keduanya. Stress kerja fenomena di seluruh dunia yang tidak hanya mempengaruhi karyawan tetapi juga mempengaruhi organisasi (Zafaar *et al*, 2015). Stress muncul dimana ada banyak pekerjaan dan melebihi dari kapasitas pekerja. Adanya stress terkait pekerjaan dapat berdampak negatif pada karyawan dan organisasi. Efek negatif bisa jadi keputusan, depresi, kurang harga diri, berkurangnya produktivitas karyawan, menurunkan tingkat motivasi, rendahnya tekad kerja dan kurangnya kepuasan kerja. Jika stress tidak dikelola dengan baik maka akan berbahaya bagi karyawan dan juga untuk organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu manajemen stress sangat diperlukan dalam organisasi untuk mengatasi stress (Zafaar *et al*, 2015). Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan bahwa stress kerja yang dialami karyawan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (misalnya, Jalagat, 2017; Zafar *et.al*, 2015; Nyanghu dan Bula, 2015; Azmi *et.al*, 2016). Sebaliknya, penelitian lain mengemukakan bahwa efek stress kerja pada kinerja karyawan negatif dan signifikan (misalnya, Goswami, 2015; Ali dan Abid, 2015; Sridarran, 2016; Shabbir dan Reza, 2017). Berdasarkan temuan tersebut dapat disimpulkan ada gap antara penelitian tersebut.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Locke (1976) dalam Fadlallah, (2015) kepuasan kerja didefinisikan sebagai "...keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang". Tersirat dalam definisi Lock adalah pentingnya pengaruh, perasaan, dan kognisi, atau pemikiran. Ketika kita berpikir, sebaliknya, ketika kita memiliki perasaan, kita berpikir tentang apa yang kita rasakan. Kognisi dan pengaruh dengan demikian terkait erat, dalam psikologi kita dan bahkan dalam biologi kita. Jadi, ketika mengevaluasi pekerjaan kita, ketika kita menilai sebagian besar hal penting bagi kita, baik pemikiran dan perasaan terlibat.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan, misalnya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, kondisi kerja dll (Sutrisno, 2009). Kepuasan kerja adalah kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kemajuan kinerja yang tinggi. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, ia termotivasi untuk melakukan upaya yang sangat besar terhadap kinerja pekerjaannya. Maka

cenderung meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, karyawan individu yang puas dan usaha dan komitmennya sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Jlouni dan Jordan ,2015). Penelitian terdahulu yang dilakukan (Shaju dan Subhashini, 2017; Awan dan Asghar, 2014; Jlouni dan Jordan, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh (Riaz, *et.al*, 2016; Bajpai, *et.al*, 2015; Essiam, *et.al*, 2015). Stres terkait pekerjaan merupakan faktor penting untuk kepuasan kerja. Ketika berfungsi sebagai motivator, stres yang berhubungan dengan pekerjaan menghasilkan kreativitas dan kepuasan dan akibatnya menghilangkan kebosanan. Stres menyebabkan agresi dan kepuasan kerja yang rendah ketika berfungsi sebagai faktor negatif. Kepuasan kerja dapat melindungi pekerja dari stressor. Kepuasan adalah faktor pengatur untuk stres (Hoboubi, *et.al* 2017).

Stres selalu menjadi penghalang dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik. Organisasi mengharapkan seorang individu untuk memberikan yang terbaik dalam bentuk hasil kerja dan pada saat yang sama juga sangat puas dengan tempat kerja. Karena individu yang puas adalah individu yang termotivasi dan bahagia yang dapat memberikan kontribusi terbaik. Organisasi terlibat dalam perang yang semakin intensif untuk memerangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Bajpai *et al*, 2015). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek negatif terhadap kepuasan kerja (misalnya, Iqbal, 2012; Ardakani, *et.al*, 2013; Trivellas, *et.al*, 2013).

Kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan etika kerja. Memahami hubungan antara etika kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam menentukan metode pada intervensi dan strategi untuk faktor-faktor pelemahan yang mengurangi kepuasan terhadap kondisi kerja (Nas *et.al*, 2013). Sebagian besar negara menerapkan prinsip etika kerja mereka sendiri, seperti Amerika Serikat yang mendasarkan etos kerjanya pada nilai-nilai Protestan-Calvinis [Protestant Work Ethics (PWE)], dan Jepang yang bergantung pada prinsip samurai Bushido. Di Indonesia yang mayoritas penduduknya agama Islam, dalam Islam sendiri prinsip etika kerja dikenal dengan Islam Work Ethics (IWE). IWE didasarkan pada prinsip dan ajaran Islam. Islam seharusnya menjadi cara hidup yang lengkap. Konsep IWE berasal dari Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad (Aldulaimi, 2016).

Etika kerja dalam Islam merupakan harapan dari hubungan seseorang sehubungan dengan perilaku di tempat kerja. Ini termasuk usahanya, dedikasi, kerja sama, tanggung

jawab, hubungan sosial dan kreativitas. Pada dasarnya, dengan hubungan yang dekat dengan Tuhan, seseorang dapat berharap untuk memacu sikap dan perilaku untuk konsisten dengan aturan dan ketentuan. IWE menganjurkan pentingnya melakukan pekerjaan seseorang hingga kemampuan terbaik untuk kesenangan Tuhan. Keunggulan kompetitif bagi negara manapun tidak terletak pada potensi materialnya, keunggulan kompetitif terletak pada etika dan nilai-nilai yang dimiliki bangsa ini (Aldulaimi, 2016).

Hal ini terlihat dalam literatur bahwa dampak agama di bidang manajemen belum mendapat banyak perhatian (Park, 2012; Possumah *et.al.* 2013). Namun, ada beberapa penelitian terkait IWE seperti penelitian yang dilakukan Haroon *et.al.*, (2012) mempelajari hubungan antara IWE dan kepuasan kerja di sektor Healthcare Pakistan. Hasil dari penelitian ini menguji bahwa IWE memiliki dampak langsung dan positif yang signifikan antara IWE dan kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Abbasi, (2015) menunjukkan bahwa IWE memiliki efek positif terhadap stres dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ajmal & Irfan, (2014) menunjukkan stres kerja di hadapan IWE berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kekuatan relasinya paling kuat. Islam sangat berfokus pada kesabaran, toleransi, persaudaraan itulah sebabnya IWE secara positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja.

Bank syariah merupakan suatu lembaga keuangan yang berfungsi sebagai perantara bagi pihak yang berkelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana untuk kegiatan usaha dan kegiatan lainnya sesuai dengan hukum Islam. Bank Syariah SPM memiliki slogan “Bersyariah Menuju Berkah” dengan tujuan agar produk-produk bisa memberikan berkah sesuai syariah. Kondisi persaingan dalam pasar industri perbankan syariah di Pamekasan menuntut kebutuhan sumber daya manusia yang profesional karena di Pamekasan banyak juga didirikan bank-bank syariah lainnya sebagai pesaing Bank Syariah SPM. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Bank Syariah SPM dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan syariah di Pamekasan, maka Bank Syariah SPM dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang handal dan yang mempunyai kinerja yang baik, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keberhasilan Bank Syariah SPM tidak terlepas dari keberadaan sumber daya Insani (SDI) yang ada di dalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya Insani terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan dalam pencapaian target. Bank Syariah SPM sebagai salah satu bank syariah di Pamekasan seharusnya sudah menetapkan etika kerja dalam Islam sesuai yang dijelaskan sebelumnya untuk menanamkan hubungan yang baik dengan sesama karyawan maupun atasan sehingga akan meningkatkan kinerja setiap karyawan yang akan mengakibatkan pada peningkatan produktivitas perusahaan. Menurut Rendiyanto, salah satu karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan pada divisi AO Funding, ia mengatakan bahwa karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan kurang berkontribusi dalam memberikan ide atau gagasan dalam setiap forum diskusi yang diadakan dalam meningkatkan produktivitas khususnya di divisi AO funding. Selain itu, tuntutan tugas yang diberikan di Bank yang berat membuat karyawan mudah mengalami stress yang pada akhirnya akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa penelitian terdahulu. Dapat disimpulkan bahwa ada gap antara penelitian tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Atas dasar ilmiah peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi dan peran variabel moderator yaitu Islamic Work Ethics (IWE) dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan di objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu di Bank Syariah SPM Pamekasan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja, stres, islam work ethics dan kepuasan karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan?
3. Apakah kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan?
4. Apakah kepuasan karyawan memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan?
5. Apakah islam work ethics memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja Bank Syariah SPM Pamekasan?

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2009) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (motivation=M) dan kesempatan (Opportunity=O) atau $Kinerja = f(A \times M \times O)$; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins,1996).

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard, (1992) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi. Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.
3. Disiplin, yaitu apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja.
4. Inisiatif, yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Konsep Stres Kerja

Stres di tempat kerja bisa menjadi masalah serius bagi organisasi maupun bagi pekerjanya. Menurut Organisasi Buruh Internasional [International Labour Organizational (ILO)], stres diakui di seluruh dunia sebagai tantangan besar bagi kesehatan karyawan dan kesehatan organisasi. Manajemen yang baik dan kerja bagus di organisasi manapun dapat

menjadi praktik terbaik untuk mencegah stres terjadi. Stres merupakan stimulus, respon, atau interaksi antara keduanya. Stress kerja dapat timbul dari berbagai sumber, ambiguitas peran persaingan, multitasking, masalah organisasi dan pribadi menyebabkan meningkatnya tekanan kerja (Alkubaisi, 2015).

Menurut Robbins, (2003) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan stres, yaitu:

- a. Faktor lingkungan. Seperti ketidakpastian lingkungan desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan pegawai dalam organisasi tersebut. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. (Robbins, 2003).
- b. Faktor Organisasi. Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu *role demands* (tuntutan peran), *interpersonal demands* (tuntutan antar perseorangan), *interpersonal demands* (struktur organisasi) dan *organizational leadership* (kepemimpinan organisasi) (Robbins, 2003).
- c. Faktor Individu. Faktor yang termasuk dalam hal ini muncul dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya (Robbins, 2003).

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2014).

Robbins dan Judge, (2009) menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan; Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.

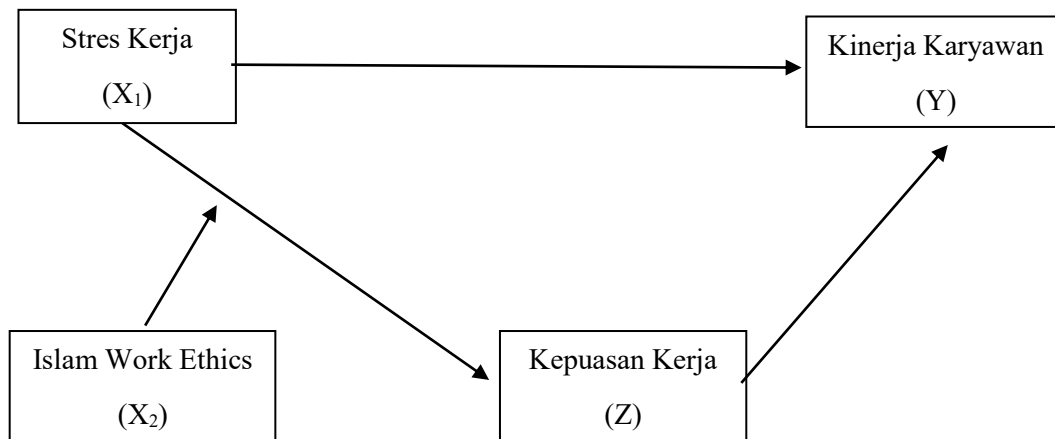
- b. Kepuasan terhadap Imbalan/Gaji/Upah; Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
- c. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan; Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja; Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- e. Kepuasan terhadap Promosi; Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

Konsep Islam Work Ethics

Etika adalah istilah bahasa Inggris yang berasal dari kata Yunani “ethos” yang mengacu pada nilai dan sikap, yang menunjukkan karakter seseorang atau sikap masyarakat. Istilah etika mengacu pada adat istiadat, sopan santun, keadilan sosial dan kebajikan yang dilakukan oleh masyarakat. Mencoba menciptakan etika kerja Islam telah dimulai pada dekade 1980. Mungkin studi Nasr (Nasr, 1984) adalah studi pertama pada IWE, tetapi studi yang paling penting dan menonjol pada IWE, adalah studi tentang Ali (Ali 1988, 1989, 1992; Ali & Azim, 1994). Ali (1988) telah memberikan skala untuk IWE yang telah digunakan oleh yang lain yang bekerja pada IWE (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Satu hal yang fundamental dalam ajaran Islam yang berbeda dengan ajaran lain adalah bahwa kegiatan ekonomi seperti kegiatan lainnya hanya sebagai sarana untuk mencapai kebahagiaan serta keselamatan di dunia dan akhirat (Q.S. 28:27)

Konsep IWE berasal dari Al-Quran dan ajaran Nabi Muhammad. Akhlaq Rasulullah saw merupakan gambaran pelaksanaan Al-qur'an dalam kehidupan sehari-hari pada berbagai bidang kehidupan termasuk didalamnya mengenai etika bekerja, sehingga etika kerja Islam adalah etika yang diatur dalam Al-Qur'an yang prakteknya dicontohkan oleh Rasulullah saw. Studi sebelumnya tentang IWE, ada empat dimensi yang ditetapkan yaitu: upaya (*effort*), kerja sama (*teamwork*), kejujuran (*honesty*), dan akuntabilitas (*accountability*) (Khadijah, Kamaluddin, Salin, 2015).

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Hubungan Stres kerja, kepuasan kerja, Islam Work Ethics dan kinerja karyawan

Hipotesis

H1: Semakin tinggi stress kerja, semakin rendah kinerja karyawan

Menurut Zafaar et al, (2015), hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan moderat yang positif ada antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja terkait adalah fenomena di seluruh dunia yang mempengaruhi tidak hanya karyawan tetapi juga mempengaruhi organisasi juga. Stres muncul ketika ada banyak pekerjaan dan melebihi kapasitas pekerja. Adanya stres terkait pekerjaan dapat berdampak negatif atau positif pada karyawan dan organisasi. Para manajer mempertahankan tingkat stres tertentu pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Efek negatif dapat berupa keputusan, depresi, kurangnya harga diri, berkurangnya produktivitas karyawan, rendahnya tingkat motivasi, rendahnya tekad di tempat kerja dan kurangnya kepuasan kerja. Semua efek di atas dapat mengakibatkan komitmen yang lebih rendah dari karyawan dengan organisasinya, ketidakhadiran yang lebih tinggi, moral yang rendah, kesehatan fisik dan psikologis yang buruk dan tingkat motivasi yang rendah. Jika stres tidak dikelola dengan baik, itu akan berbahaya bagi karyawan dan juga untuk organisasi dan mempengaruhi produktivitas pekerja. Oleh karena itu manajemen stres diperlukan dalam organisasi untuk menyelesaikan stres.

H2: Semakin tinggi stres kerja karyawan, semakin rendah kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Asuquo *et.al*, (2016) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktor organisasi seperti beban kerja; lingkungan kerja fisik dan beberapa peran yang saling bertentangan adalah sumber stres dan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kurang puas bisa menjadi sumber stres, sedangkan kepuasan yang tinggi bisa meringankan efek stres. Ini berarti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja saling terkait.

H3: Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Gupta, (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berada di posisi yang lebih tinggi cenderung memperoleh lebih banyak kepuasan dari penghargaan intrinsik sementara karyawan yang berada di posisi bawah cenderung mendapatkan kepuasan lebih dengan penghargaan ekstrinsik. Karyawan yang bekerja di industri yang sangat kompetitif lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada karyawan yang bekerja di industri yang kurang kompetitif.

H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Fried, (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja kecenderungan memiliki manfaat besar dalam menjelaskan hubungan antara stres dan kinerja sebagai mediator hubungan langsung antara stres peran dan kinerja pekerjaan. Tanggapan karyawan terhadap pengalaman stres mereka, termasuk niat untuk meninggalkan situasi pekerjaan yang tidak menyenangkan dan menilai itu sebagai tidak memuaskan, mencerminkan kerusakan lebih lanjut terhadap keadaan psikologis mereka, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

H5: Islam Work Ethics memoderasi hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ajmal *et.al*, (2014) menunjukkan Etika Kerja Islam secara positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja di hadapan Etika Kerja Islami berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kekuatan relasinya paling kuat. Islam sangat berfokus pada kesabaran, toleransi, persaudaraan itulah sebabnya Etika Kerja Islam secara positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, peneliti mencatat data yang diperoleh, menganalisis dan menafsirkan dari data yang diperoleh. Menurut Sugiyono, (2014) mengatakan bahwa survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari dari sampel yang diambil dari populasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Oktober di Kantor Pusat Bank Syariah SPM yang beralamatkan di Jl. KH. Agus Salim 20, Pamekasan, Madura, Jawa Timur.

Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah SPM (Sarana Prima Mandiri) Pamekasan yaitu 70 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena menurut Arikunto, (2010) jumlah sampel dalam penelitian dapat dihitung yaitu apabila jumlah populasi > 100 responden. Dalam penelitian ini karena populasi < 100 , maka semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini 70 responden yaitu total dari keseluruhan populasi.

Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja (X_1). Indikator yang digunakan yaitu *Demands Role* ($X_{1.1}$), terdiri dari peran berlebih (*role overload*), konflik peran (*Role conflict*) dan ambiguitas peran (*ambiguitas role*), *Interpersonal Demands* ($X_{1.2}$), *Organizational Leadership* (Kepemimpinan organisasi) ($X_{1.3}$) dan *Organizational Structure* (Struktur organisasi) ($X_{1.4}$).

2. Variabel Dependen

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Indikator yang digunakan efektivitas dan efisien ($Y_{1.1}$), Tanggung jawab ($Y_{1.2}$), Disiplin ($Y_{1.3}$), Inisiatif ($Y_{1.4}$).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z). Indikator yang digunakan Pekerjaan (Z1.1), Gaji atau upah (Z1.2), Promosi (Z1.3), Kepuasan terhadap atasan (Z1.4), dan Kepuasan terhadap teman kerja (Z1.5).

4. Variabel Moderator

Variabel moderator dalam penelitian ini adalah Islam Work Ethics (X₂). Indikator yang digunakan Upaya (*effort*), Kerja sama (*teamwork*), Kejujuran (*honesty*) dan Akuntabilitas (*accountability*).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dan diperoleh berupa kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang berupa angket atau butir pernyataan terkait judul dan dilakukan secara tertutup dengan karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan. Teknik pengukuran data yang digunakan yaitu skala likert 5 kategori.

Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*) digunakan untuk menjawab persoalan atau rumusan masalah. Alat analisis statistika ini dipilih karena mempunyai beberapa kelebihan. Pertama, SEM-PLS sesuai untuk model penelitian ini yang menggunakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (*latent variables*) dan telah memperhitungkan *measurement error*. Kedua, analisis SEM dapat menguji secara simultan *multiple dependence* seperti dalam model penelitian ini. Ketiga, *component-based SEM* (PLS) dapat mengestimasi model yang cukup kompleks dengan ukuran sampel kecil.

Dalam penggunaannya, PLS memiliki beberapa evaluasi terhadap model struktural dan model pengukuran yang ada. Dalam evaluasi model pengukuran, dilakukan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *Average Variance Extracted*. Sedangkan dalam evaluasi model pengukuran dilakukan uji *R-squared* (R^2), uji estimasi koefisien jalur dan uji signifikansi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikansi pada metode PLS, variabel bebas yang dimaksud adalah variabel laten eksogen dan variabel terikat yang dimaksud adalah variabel laten endogen (Ghozali, 2014).

1. Uji Mediasi (Z)

Pengambilan keputusan tentang mediasi juga bisa dilihat dari nilai VAF (*Variance Accounted For*). Prosedur pengujian VAF adalah Pertama, pengaruh langsung harus signifikan saat variabel pemediasi belum dimasukkan ke dalam model. Kedua, setelah variabel pemediasi dimasukkan ke dalam model, maka pengaruh tidak langsung harus signifikan. Ketiga, menghitung *variance accounted for* (VAF) dengan rumus pengaruh tidak langsung/pengaruh total (*indirect effect/total effect*). Pengaruh total adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran variabel pemediasi sebagai *full mediation*. Jika VAF bernilai antara 20% – 80%, maka menunjukkan peran variabel pemediasi sebagai *partial mediation*. Namun jika VAF kurang dari 20%, artinya tidak ada efek mediasi.

2. Uji Moderasi (X2)

Tabel 1
Kriteria Jenis Moderasi

No	Hasil Uji	Jenis Moderasi
1	b ₁ dan b ₂ non significant b ₃ significant	Moderasi Mutlak (<i>Absolute Moderation</i>)
2	b ₂ non significant b ₃ significant	Moderasi Murni (<i>Pure Moderation</i>)
3	b ₂ significant b ₃ significant	Moderasi Semu (<i>Quasi Moderation</i>).
4	b ₂ significant b ₃ non significant	Prediktor Moderasi (<i>Predictor Moderation</i>)
5	b ₂ non significant b ₃ non significant	Moderasi Potensial (<i>Homologiser Moderation</i>)

Catatan :

b₁ = koefisien pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

b₂ = koefisien pengaruh berarti *Islam Work Ethics* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

b₃ = koefisien pengaruh *Moderating Effect* 1 terhadap Kepuasan Kerja (Z)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Notoatmodjo, (2012) validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Setelah nilai korelasi dari tiap pertanyaan diketahui, maka nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritis r tabel 5% (N: 70 = 0,235). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Notoatmodjo, 2012).

Tabel 2: Uji Validitas Stres Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), dan Islam Work Ethics (X2)

Variabel	Item Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Stres Kerja	(X1.1)	Berkisar antara 0,734 hingga 0,894	0,235	Valid
	(X1.2)	Berkisar antara 0,801 hingga 0,899	0,235	Valid
	(X1.3)	Berkisar antara 0,828 hingga 0,911	0,235	Valid
	(X1.4)	Berkisar antara 0,842 hingga 0,934	0,235	Valid
	(X1.5)	Berkisar antara 0,732 hingga 0,841	0,235	Valid
	(X1.6)	Berkisar antara 0,772 hingga 0,922	0,235	Valid
Kinerja	(Y.1)	Berkisar antara 0,728 hingga 0,811	0,235	Valid
	(Y.2)	Berkisar antara 0,628 hingga 0,773	0,235	Valid
	(Y.3)	Berkisar antara 0,692 hingga 0,775	0,235	Valid
	(Y.4)	Berkisar antara 0,658 hingga 0,796	0,235	Valid
Kepuasan	(Z.1)	Berkisar antara 0,574 hingga 0,825	0,235	Valid
	(Z.2)	Berkisar antara 0,799 hingga 0,909	0,235	Valid
	(Z.3)	Berkisar antara 0,488 hingga 0,948	0,235	Valid
	(Z.4)	Berkisar antara 0,760 hingga 0,824	0,235	Valid
	(Z.5)	Berkisar antara 0,628 hingga 0,870	0,235	Valid
Islam Work Ethics	(X2.1)	Berkisar antara 0,863 hingga 0,973	0,235	Valid
	(X2.2)	Berkisar antara 0,888 hingga 0,908	0,235	Valid
	(X2.3)	Berkisar antara 0,887 hingga 0,947	0,235	Valid
	(X2.4)	Berkisar antara 0,884 hingga 0,978	0,235	Valid

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$

Uji Reabilitas

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Koefisien Alpha	Pembandingan	Ket
Stres kerja	X1.1	0,749	0,60	Reliabel
	X1.2	0,608	0,60	Reliabel
	X1.3	0,819	0,60	Reliabel
	X1.4	0,896	0,60	Reliabel
	X1.5	0,692	0,60	Reliabel
	X1.6	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	Y.1	0,770	0,60	Reliabel
	Y.2	0,612	0,60	Reliabel
	Y.3	0,707	0,60	Reliabel
	Y.4	0,666	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	Z.1	0,701	0,60	Reliabel
	Z.2	0,810	0,60	Reliabel
	Z.3	0,861	0,60	Reliabel
	Z.4	0,702	0,60	Reliabel
	Z.5	0,800	0,60	Reliabel
Islam work ethics	X2.1	0,937	0,60	Reliabel
	X2.2	0,911	0,60	Reliabel

X2.3	0,923	0,60	Reliabel
X2.4	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk semua variabel lebih besar dari 0,6 menyatakan bahwa jawaban responden atas pertanyaan mengenai stres kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja dan islam work ethics dapat diandalkan (reliabel), dalam arti jawaban mereka tidak mengarah kepada jawaban-jawaban tertentu sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada waktu tertentu sehingga apabila dilakukan penelitian sejenis pada waktu yang berbeda maka responden akan memberikan jawaban yang sama dengan penelitian saat ini.

Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada 70 responden yang merupakan karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan dikelompokan berdasarkan usia, jenis kelamin dan status pernikahan maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden di Bank Syariah SPM Pamekasan

Karakteristik	Kriteria	Jumlah Responden	Prosentase
Usia	20-29 tahun	46	65,71%
	30-39 tahun	20	28,57%
	40-49 tahun	4	5,72%
	Jumlah	70	100%
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	72.85%
	Perempuan	19	27.15%
	Jumlah	70	100%
Status Perkawinan	Menikah	39	55.72%
	Belum menikah	31	44.28%
	Jumlah	70	100%

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan table 4 dari 70 responden di Bank Syariah SPM Pamekasan dapat diketahui prosentase tertinggi adalah dengan usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau sekitar 65,71% sedangkan jumlah responden terendah berada pada usia 40-49 tahun yaitu 4 orang atau 5,72%. Hasil tersebut dapat diketahui apabila ditinjau berdasarkan umur, karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan kenyataannya dapat menggambarkan bahwa sebagian besar

karyawan memiliki umur yang relatif muda dan dapat dikategorikan termasuk umur produktif.

Menurut jenis kelamin, laki-laki lebih banyak yaitu 51 responden dengan prosentase sebesar 72,85%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan lebih banyak dilakukan oleh laki-laki. Sedangkan untuk status perkawinan menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden atau sebesar 55,72% sudah menikah dan sebanyak 31 responden atau 44,28% belum menikah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyan Bank Syariah SPM Pamekasan memiliki status sudah menikah. Karyawan yang memiliki status sudah menikah lebih memiliki motivasi untuk bekerja lebih tinggi dari pada yang belum menikah.

Rentang Skala

Untuk mengetahui tanggapan responden atas kuesioner yang telah disebarkan maka secara lengkap dapat didiskripsikan sebagai berikut:

Tabel 5: Rentang Skala Variabel Stres Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z), Islam Work Ethics (X2)

Variabel	Kriteria Penilaian	Jumlah Responden	Prosentase
Stres Kerja (X1)	Rendah	48	65.7%
	Sedang	20	28.8%
	Tinggi	7	5.7%
	Total	70	100%
Kinerja Karyawan (Y)	Rendah	2	2.9%
	Sedang	16	22.9%
	Tinggi	52	74.3%
	Total	70	100%
Kepuasan Kerja (Z)	Rendah	1	1.4%
	Sedang	12	17.1%
	Tinggi	57	81.4%
	Total	70	100%
Islam Work Ethics (X2)	Sedang	26	37.1%
	Tinggi	44	62.9%
	Total	70	100%

Sumber: Data diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan dengan stres kerja yang rendah sebanyak 48 karyawan, sedang 20 karyawan dan tinggi 7 karyawan. Hasil

tersebut memberikan bukti bahwa stres kerja yang di alami karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan mayoritas rendah.

Karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan dengan kinerja yang rendah sebanyak 2 karyawan, sedang 16 karyawan dan tinggi 52 karyawan. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa kinerja karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan mayoritas tinggi. Selain itu, karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan dengan kepuasan kerja yang rendah sebanyak 1 karyawan, sedang 12 karyawan dan tinggi 57 karyawan. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa kepuasan kerja yang di alami karyawan Bank Syariah SPM Pamekasan mayoritas tinggi. Bank Syariah SPM Pamekasan menerapkan prinsip islam work ethics sedang sebanyak 26 karyawan dan tinggi 44 karyawan. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan menerapkan prinsip islam work ethics.

Hasil Analisis SEM-PLS

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan PLS (*partial least square*) dimana variabel dependen ialah kinerja karyawan, variabel independen meliputi stress kerja sedangkan untuk variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan variable moderasi yaitu islam work ethics. Pengujian data dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap nilai perusahaan pengujian data meliputi:

Average Variances Extracted (AVE)

Tabel 6: Average Variances Extracted

Stres Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Islam Work Ethics (X2)
0,842	0,739	0,768	0,965

Sumber: Data diolah

AVE dapat digunakan untuk mengukur banyaknya varians dalam kostruk dibandingkan oleh variansi yang ditimbulkan dalam pengukuran. Hasil pengujian AVE dalam penelitian ini sebesar X1 sebesar 0.842; Y bernilai 0.739; Z bernilai 0.768; dan X2 bernilai 0.965, nilai AVE sudah melebihi 0,05. Sehingga sudah memenuhi standart nilai AVE.

Koefisien Determinasi *R-square* dan *Q-squared*

Koefisien determinasi menggunakan *R-square* (R^2) semakin tinggi dinyatakan baik. Nilai *R-squared* (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Sedangkan *Q squared* digunakan

untuk menilai validitas prediktif atau *relevansi* dari sekumpulan variabel laten prediktor dari variabel kriterion.

Tabel 7: R-square dan Q-square

	X1	X2	Y	Z
R-squared			0.682	0.298
Cronbach Alpha	0.969	0.994	0.918	0.942
Q-squared			0.777	

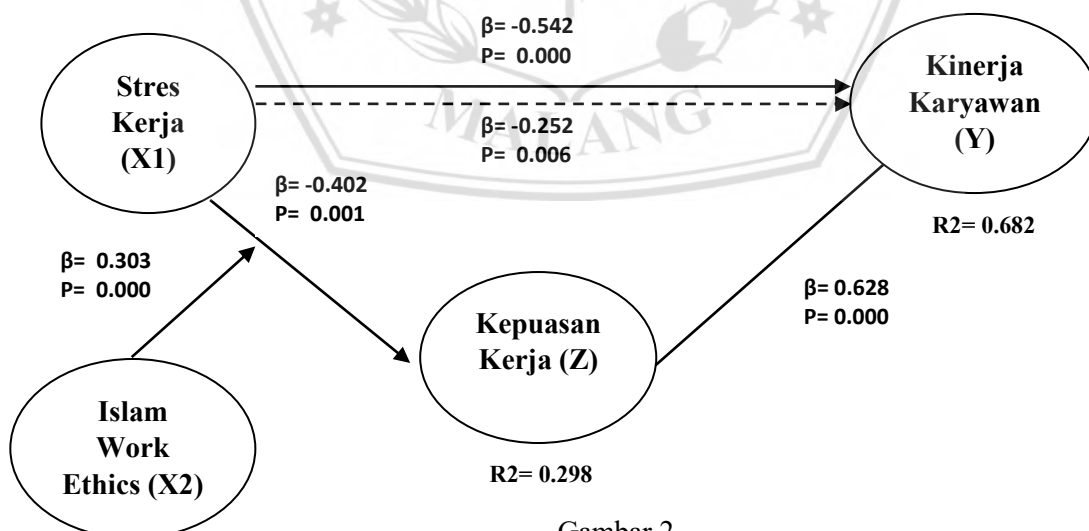
Sumber: Data diolah

Dalam hal ini dikarenakan variabel dependen terdiri dari 2, maka digunakan pengujian *R-squared* (R^2) gabungan atau yang biasa disebut *Q-squared* (Q^2). Berikut perhitungan *Q-squared* (Q^2):

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } Q\text{-squared } (Q^2) &= 1 - (1 - R^2_y) \cdot (1 - R^2_z) \\
 &= 1 - (1 - 0.682) \cdot (1 - 0.298) \\
 &= 0.777 \text{ atau } 77,7\%
 \end{aligned}$$

Hal ini dapat menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Stress Kerja (X1) yang di mediasi oleh kepuasan kerja dan dimoderatori oleh Islamic Work Ethics (IWE) sebesar 77.7%, atau dengan kata lain kontribusi variabel Stress Kerja (X1) yang di mediasi oleh kepuasan kerja dan dimoderatori oleh Islamic Work Ethics (IWE) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77.7%, sedangkan sisanya sebesar 22.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Path coefficients dan P-values



Gambar 2
Hasil SEM-PLS

Keterangan:

- = Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
 - - - - -> = Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

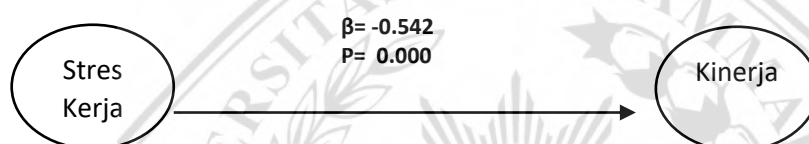
H1: Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh pada stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) disajikan dalam tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8: Data Hasil Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi	Path Koefisien	P – value	Keterangan
X1 —→ Y	-0.542	0.000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah



Gambar 3
Model Direct Effect

Dapat dijelaskan tabel 8 dilihat terdapat hubungan yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh P-value antara variabel eksogen berpengaruh oleh variabel endogen kinerja karyawan (Y), dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dimana (X1) stress kerja dengan nilai koefisien -0,542 dengan p-values <0,000 berpengaruh signifikan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel (X1) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian **hipotesis 1 diterima**.

H2: Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian pengaruh pada stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) disajikan dalam tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9
Data Hasil Pengujian Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Korelasi	Path Koefisien	P – value	Keterangan
X1 —→ Z	-0.402	0.001	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah

Dapat dijelaskan tabel 9 dilihat terdapat hubungan yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh P-value antara variabel eksogen berpengaruh oleh variabel

endogen kepuasan kerja (Z), dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dimana (X1) stress kerja dengan nilai koefisien -0,402 dengan p-values <0,001 berpengaruh signifikan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel (X1) stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

H3: Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh pada kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) disajikan dalam tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10
Data Hasil Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Korelasi	Path Koefisien	P – value	Keterangan
Z → Y	0.628	0.000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah

Dapat dijelaskan tabel 10 dilihat terdapat hubungan yang signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh P-value antara variabel eksogen berpengaruh oleh variabel endogen kinerja karyawan (Y), dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dimana (Z) kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,628 dengan p-values <0,000 berpengaruh signifikan, maka dapat dijelaskan bahwa variabel (Z) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

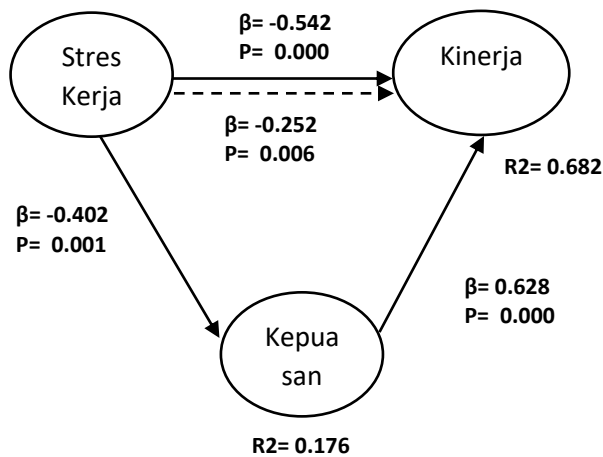
H4: Pengujian Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian pada stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja (Z) disajikan dalam tabel 11 dibawah ini:

Tabel 11
Data Hasil Pengujian Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja (Z)

Korelasi	Konstruk	Koefisien	P-Value	Ketrangan
Direct Effect	X1 → Y	-0.542	0.000	Signifikan
	X1 → Z	-0.402	0.001	Signifikan
	Z → Y	0.628	0.000	Signifikan
Indirect Effect	X1 → Z → Y	-0.252	0.006	Signifikan

Sumber: Data diolah



Gambar 4
Output Pengujian Model Mediasi

Keterangan:

- = Pengaruh langsung (*Direct Effect*)
 - - - - -> = Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengambilan keputusan tentang mediasi juga bisa dilihat dari nilai VAF (*Variance Accounted For*). Prosedur pengujian VAF adalah Pertama, pengaruh langsung harus signifikan saat variabel pemediasi belum dimasukkan ke dalam model. Kedua, setelah variabel pemediasi dimasukkan ke dalam model, maka pengaruh tidak langsung harus signifikan. Ketiga, menghitung *variance accounted for* (VAF) dengan rumus pengaruh tidak langsung/pengaruh total (*indirect effect/total effect*). Pengaruh total adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung. Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran variable pemediasi sebagai *full mediation*. Jika VAF bernilai antara 20% – 80%, maka menunjukkan peran variabel pemediasi sebagai *partial mediation*. Namun jika VAF kurang dari 20%, artinya tidak ada efek mediasi.

Tabel 12
Perhitungan VAF

Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)					
Stres	————→	Kepuasan Kerja	————→	Kinerja Karyawan	-0.252
Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)					
Stres	————→	Kinerja Karyawan			-0.542
Stres	————→	Kepuasan Kerja			-0.402
Kepuasan Kerja	————→	Kinerja Karyawan			0.628
Pengaruh Total					
Stres, Kepuasan, dan Kinerja (-0.252 + -0.542)					-0.794
VAF= Pengaruh tidak langsung/pengaruh total					
VAF = -0.252/-0.794					0.317 atau 31.7%

Dapat dijelaskan table 11 dan 12 pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), dengan nilai koefisien *direct effect* sebesar -0.542 antara stress kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai koefisien *indirect effect* sebesar -0.252 membuktikan secara empiris kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan. Terbukti nilai koefisien naik dari -0.542 (*direct effect*) menjadi -0.252 (*indirect effect*) dan *P-value* sebesar 0.006 yaitu < dari α 5% (0.05), dengan demikian hasilnya bahwa **hipotesis 4 diterima**, artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka akan berpengaruh negative (menurunkan) kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya berpengaruh negative pada kinerja karyawan. Selain itu, hasil perhitungan VAF (*Variance Accounted For*) didapatkan sebesar 0.317 atau 31.7%. Jika dilihat dari perhitungan VAF sebesar 31.7% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja melalui kepuasan kerja sebesar 31.7% dan sisanya sebesar 68.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang artinya variabel kepuasan kerja bukan satu-satunya variabel pemediasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan dan melalui kepuasan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang besar juga terhadap kinerja karyawan.

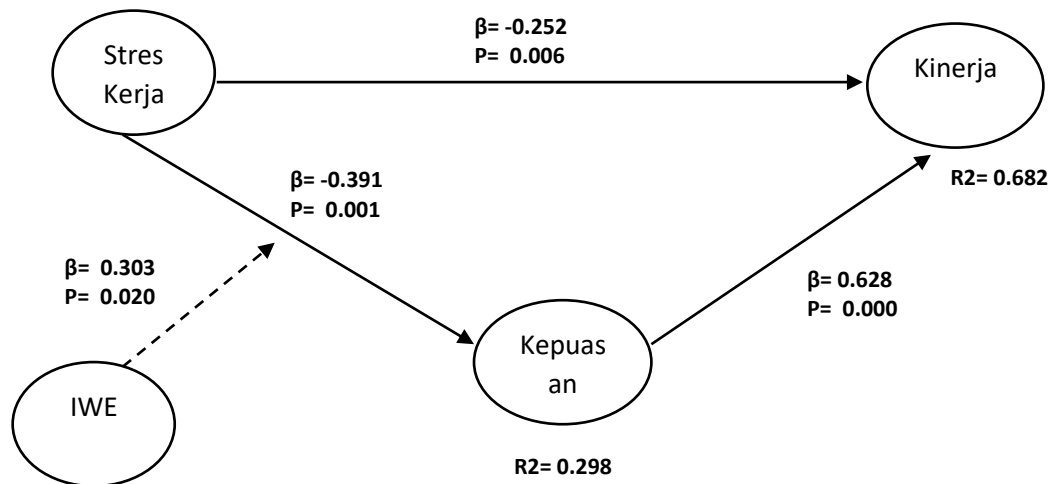
H5: Pengujian Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Yang Dimoderasi Islam Work Ethics (X2)

Hasil pengujian pada stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) yang dimoderasi islam work ethics (X2) disajikan dalam tabel 13 dibawah ini.

Tabel 13
Data Hasil Pengujian Pengaruh Stress Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Yang Dimoderasi Islam Work Ethics (X2)

Korelasi	Konstruk	Koefisien	P-Value	Keterangan
Direct Effect	X1 \longrightarrow Z	-0.391	0.000	Signifikan
	X2 \longrightarrow Z	0.104	0.379	Tdk Signifikan
Indirect Effect	Moderating Effect $\text{I} \longrightarrow$ Z	0.303	0.020	Signifikan

Sumber: Data diolah



Gambar 5
Output Pengujian Model Moderasi

Keterangan:

—————> = Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

-----> = Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Dapat dijelaskan tabel 13 untuk menguji islam work ethics sebagai pemoderasi hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan, focus perhatian adalah pada koefisien interaksi (*moderating effect 1*) antara stress kerja dan IWE. Hipotesis 5 diterima apabila koefisien interaksi (*moderating effect 1*) bernilai positif dan signifikan. Dilihat dari hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *moderating effect 1* sebesar 0.303 dan *p-value* sebesar 0.020. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *p-value* < *significant alpha* 5% atau 0.05. Hal ini berarti islam work ethics (X2) mampu memoderasi pengaruh stres kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) di Bank Syariah SPM Pamekasan. Dengan demikian **hipotesis 5 diterima**. Untuk mengetahui jenis moderasi, dapat dilihat melalui kriteria di bawah ini:

Tabel 14
Kriteria Jenis Moderasi

No	Hasil Uji	Jenis Moderasi
1	b ₁ dan b ₂ non significant b ₃ significant	Moderasi Mutlak (<i>Absolute Moderation</i>)
2	b ₂ non significant b ₃ significant	Moderasi Murni (<i>Pure Moderation</i>)
3	b ₂ significant b ₃ significant	Moderasi Semu (<i>Quasi Moderation</i>).
4	b ₂ significant b ₃ non significant	Prediktor Moderasi (<i>Predictor Moderation</i>)
5	b ₂ non significant b ₃ non significant	Moderasi Potensial (<i>Homologiser Moderation</i>)

Catatan :

b_1 = koefisien pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

b_2 = koefisien pengaruh berarti *Islam Work Ethics* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

b_3 = koefisien pengaruh *Moderating Effect* 1 terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil diketahui bahwa b_1 signifikan, b_2 Tidak signifikan, dan b_3 signifikan, Hal ini menunjukkan bahwa *Islam Work Ethics* (X2) dalam kategori Moderasi Murni (*Pure Moderation*). Nilai koefisien positif, yang artinya bahwa *Islam Work Ethics* (X2) memperkuat efek pengaruh Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan praktek *Islam Work Ethics* yang tinggi akan mengurangi terjadinya stress kerja yang dialami karyawan dan kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan kata lain *Islam Work Ethics* diarahkan untuk mengurangi stress kerja yang dialami yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis terhadap lima hipotesis penelitian, maka pada bab ini diuraikan pembahasan variabel penelitian dengan melihat hasil pengujian hipotesis serta pembahasan yang terkait dengan pengaruh yang didasarkan dukungan teori maupun penelitian terdahulu. Penelitian ini mengembangkan lima hipotesis yang akan dibuktikan dengan data yang diperoleh.

H1: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y1)

Variable stress kerja dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti stress kerja dengan nilai koefisien -0,542 dengan p -values $< 0,000$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p -value $s < significant$ $alpha$ 5% atau 0.05.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nyanghu *et al*, (2015) dan juga penelitian oleh Shaikh *et al*, (2017) menunjukkan ada hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan dan stress kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja teknik perorangan dan manajemen stress yang tidak terlalu dianggap atau dimanfaatkan oleh manajemen. Azmi *et al*, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Jalagat, (2017) menunjukkan adanya korelasi kuat antara stress kerja dan kinerja karyawan dengan nilai $r = 0,0955$ yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Artinya nilai p signifikan 0,000 ($p < 0,05$)

yang menunjukkan hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Menurut Zafaar *et al*, (2015), hasil penelitiannya menunjukkan ada hubungan moderat yang positif ada antara stres kerja dan kinerja karyawan. Stres kerja terkait adalah fenomena di seluruh dunia yang mempengaruhi tidak hanya karyawan tetapi juga mempengaruhi organisasi juga. Stres muncul ketika ada banyak pekerjaan dan melebihi kapasitas pekerja. Adanya stres terkait pekerjaan dapat berdampak negatif atau positif pada karyawan dan organisasi. Para manajer mempertahankan tingkat stres tertentu pada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Efek negatif dapat berupa keputusan, depresi, kurangnya harga diri, berkurangnya produktivitas karyawan, rendahnya tingkat motivasi, rendahnya tekad di tempat kerja dan kurangnya kepuasan kerja. Semua efek di atas dapat mengakibatkan komitmen yang lebih rendah dari karyawan dengan organisasinya.

Hasil hipotesis ini juga mendukung teori menurut Robbins & Judge, (2012) Ia mengatakan bahwa stress juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stress secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja. Tahap stress kerja dari tahap rendah hingga sedang akan meningkatkan Kinerja, namun jika tahap stress tersebut dari sedang hingga stress pada kondisi grafik tinggi, maka Kinerja juga justru akan menurun. Siagian, (2012) mengatakan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Uraian di atas dapat disimpulkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stress kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila stress kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variable stress kerja dapat disimpulkan bahwa variable stress kerja (X1) berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti nilai koefisien -0,391 dengan p-values 0,001. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai $p\text{-value} < \text{significant alpha } 5\%$ atau 0.05.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riaz *et al*, (2016) dan Asuquo *et al*, (2016) menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan

berhubungan dengan kepuasan kerja. Faktor organisasi seperti beban kerja; lingkungan kerja fisik dan beberapa peran yang saling bertentangan adalah sumber stres dan berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kurang puas bisa menjadi sumber stres, sedangkan kepuasan yang tinggi bisa meringankan efek stres. Ini berarti bahwa stres kerja dan kepuasan kerja saling terkait. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Bajpai *et al*, (2015) dan Essiam *et al*, (2015) menunjukkan bahwa ada dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja. Ini jelas menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja. Jadi, karena stres meningkatkan tingkat kepuasan kerja menurun. Subhan *et al*, (2015) mengungkapkan bahwa bahwa stres fisiologis dan tekanan psikologis secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi atau pengusaha sangat dianjurkan untuk mempertimbangkan stres fisiologis dan psikologis karyawan sebagai salah satu kekuatan pendorong yang paling penting sebelum memulai penugasan khusus, terutama tugas-tugas internasional.

Berdasarkan hasil hipotesis tersebut, mendukung teori menurut Robbins dan Judge, (2012) yang mengatakan bahwa stres juga dibutuhkan, karena bagi beberapa pekerjaan, stres secara positif memang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Ia mengatakan bahwa ketegangan, kecemasan, kebosanan dan penundaan, serta stress akibat beban kerja tinggi, menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja, hal ini merupakan konsekuensi dari stress.

Dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan akan menurun apabila terjadi stress yang berlebih yang bisa disebabkan oleh berbagai hal seperti beban kerja yang berlebih, peran ganda, hubungan antar karyawan mapuan atasan yang tidak baik.

H3: Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terbukti nilai koefisien 0,628 dengan p -values $< 0,000$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai p -value $s < significant$ $alpha$ 5% atau 0.05.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nimalathan, (2011), yakni terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan

kinerja karyawannya, persamaan yang terdapat dengan penelitian tersebut adalah, objek penelitiannya yang sama-sama meneliti pada perbankan. Penelitian yang sama oleh (Shaju, 2017, Awan dan Asghar, 2014, Jlouni dan Jordan, 2015) menunjukkan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada tingkat pengawas dan pekerja yang bekerja di industri Otomotif. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Talasaz *et al*, (2014) dan Javed *et al*, (2014) Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja bidan. Gupta, (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang berpengalaman tinggi cenderung memiliki kepuasan lebih dibandingkan dengan karyawan yang kurang berpengalaman. Pekerja yang puas cenderung memiliki lebih sedikit absensi dari pekerjaan dibandingkan dengan pekerja tingkat kepuasannya rendah. Karyawan yang puas lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak puas.

Menurut Siagian, (2012) ia mengatakan terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, pada hal berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang “puas” tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan sering berprestasi yang biasa-biasa saja, dapat pula dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi, meskipun sulit untuk mengatakan hubungan sebab akibat tersebut. Menurut Robbins dan Judge, (2008) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya sekaligus sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dijelaskan lebih lanjut bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Perasaan positif tersebut akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan pekerjaannya akan memaksimalkan dalam melakukan tugas yang diberikan, sehingga kinerjanya akan meningkat, yang juga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi.

H4: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Mediator

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Terbukti nilai koefisien naik dari -0.542 (*direct effect*) menjadi -0.252 (*indirect effect*) dan *P-value* sebesar 0.006 yaitu < dari α 5% (0.05). Selain itu, hasil perhitungan VAF (*Variance Accounted For*) yaitu 31.7%. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam kategori mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stress kerja melalui kepuasan kerja sebesar 31.7% dan sisanya sebesar 68.3% dipengaruhi oleh factor lain yang artinya variabel kepuasan kerja bukan satu-satunya variabel pemediasi yang mempengaruhi hubungan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat simpulkan semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka akan berpengaruh negative (menurunkan) kepuasan kerja dan selanjutnya berpengaruh negative pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Adawiyah, (2015) stres kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa meskipun adanya stres kerja tetapi ditunjang kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan maksimal dalam bekerja. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Fried, (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja kecenderungan memiliki manfaat besar dalam menjelaskan hubungan antara stres dan kinerja sebagai mediator hubungan langsung antara stres peran dan kinerja pekerjaan. Tanggapan karyawan terhadap pengalaman stres mereka, termasuk niat untuk meninggalkan situasi pekerjaan yang tidak menyenangkan dan menilai itu sebagai tidak memuaskan, mencerminkan kerusakan lebih lanjut terhadap keadaan psikologis mereka, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Secara teoritis menurut Robbins, (2006) berpendapat bahwa dampak stres terhadap kepuasan dan kinerja terlihat dimana terdapat dampak langsung stress terhadap kepuasan, yakni stres dapat berpengaruh positif dimana stres dapat meningkatkan kepuasan dan berpengaruh terhadap kinerja, jika stres tersebut pada level rendah dan sedang, namun stres dapat menurunkan kepuasan serta berpengaruh terhadap kinerja, jika level stres tersebut tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Apabila karyawan mendapatkan stres kerja yang tinggi dan ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Karena stres kerja yang ada membuat karyawan terpacu melaksanakan tugasnya sebaik mungkin sehingga mampu merasakan puas dalam bekerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa stress kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi yang akan menyebabkan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memperoleh kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka mereka akan cenderung meningkat kan kinerjanya dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

H5: Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Islam Work Ethics (X2) Sebagai Variabel Moderator

Dari hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa islam work ethics memoderasi pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Terbukti nilai koefisien *moderating effect* sebesar 0.303 dan *p-value* sebesar 0.020. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *p-value* < *significant alpha* 5% atau 0.05, dengan jenis moderasi yaitu Moderasi Murni (*Pure Moderation*) karena hasil diketahui bahwa b_1 signifikan, b_2 Tidak signifikan, dan b_3 signifikan, Hal ini menunjukkan bahwa Jenis moderasi *Islam Work Ethics* (X2) adalah yang artinya bahwa *Islam Work Ethics* (X2) memperkuat pengaruh stress kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa dengan praktek Islam Work Ethics yang tinggi akan mengurangi terjadinya stress kerja yang dialami karyawan dan kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dengan kata lain islam work ethics diarahkan untuk mengurangi stress kerja yang dialami yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang oleh Ajmal *et al*, (2014) menunjukkan Etika Kerja Islam secara positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja. Stres kerja di hadapan Etika Kerja Islami berhubungan positif dengan kepuasan kerja, kekuatan relasinya paling kuat. Islam sangat berfokus pada kesabaran, toleransi, persaudaraan itulah sebabnya Etika Kerja Islam secara positif memoderasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dan memperkuat hubungan tersebut.

Secara teori Etika kerja dalam Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya (*Khaliq*) (Shukor, 2010). Mengingat Allah SWT melalui shalat, dengan

memutuskan kegiatan bekerja bahkan di tengah-tengah kesibukan kita seperti diisyaratkan dalam firman Allah QS. Al-Jumu'ah; ayat 9 yang berbunyi” “ *Wahai orang-orang yang beriman! Apabila telah diseur untuk melaksanakanny shalat pada hari jumat, maka segeralah kamu mengingat Allah dan tinggalkan jual beli*”. Selain itu Allah juga berfirman dalam Q.S Ar-Ra'du: 28 yang berbunyi: “*Dengan berdzikir beriman dan hati mereka menjadi tentram dengan berdzikir (mengingat) Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah hati menjadi tentram*”. Allah berfirman dalam Q.S ath-Thalaaq: 2-3 yang berbunyi: “*Barang siapa yang berkata kepada Allah niscaya Dia akan memberikan baginya jalan keluar (dalam semua masalah yang dihadapinya), dan memberinyaa rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya*”. Dalam ayat berikutnya Allah berfirman, “*Barang siapa yang bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan menjadikan baginya kemudahan dalam (semua) urusannya*” (QS. Ath-Thalaaq:4).

Ayat-ayat tersebut mengandung rahasia tertentu (Agustian, 2001). Salah satu manfaatnya adalah menengkan pikiran dan memberi kesempatan kepada seseorang untuk mampu mengendalikan diri dari mabuk kerja (*workaholic*) maupun stress yang mungkin dialami seseorang, bahkan dengan ketenangan dan perenungan nilai-nilai yang luhur bias terjadi proses penjernihan pikiran, kreativitas dan gagasan inovatif yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya (Rahardjo, 1996).

Dapat disimpulkan bahwa islam work ethics memoderasi pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja dan memperkuat hubungan keduanya. Etika kerja dalam Islam titik beratnya pada pola hubungan antara manusia dengan Penciptanya dengan ketakwaan yang sempurna kepada Allah dengan menegakkan semua amal ibadah, serta menjauhi semua perbuatan yang diharamkan, sehingga akan lebih berserah diri dan percaya bahwa semua yang sedang terjadi atas kehendakNya. Dengan berdzikir kepada Allah SWT segala kegalauan dan kegundahan dalam hati akan hilang dan berganti dengan kegembiraan dan kesenangan yang akan menumbuhkan rasa kesabaran, ketenangan dalam melakukan pekerjaannya dan akan terjadi proses penjernihan pikiran, kreativitas dan gagasan inovatif yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yaitu responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin karyawan di Bank Syariah SPM Pamekasan dapat kita lihat dari tabel bab sebelumnya karyawan laki-laki berjumlah 51 orang dan karyawan perempuan berjumlah 19 orang, atau persentase adalah persentase laki-laki 72% dan persentase perempuan 27%. Maka jumlah karyawan yang bekerja di Bank Syariah SPM Pamekasan paling banyak dari jenis kelamin adalah laki-laki.

1. Berdasarkan hasil penelitian di pembahasan menyatakan bahwa variable stress kerja menunjukkan mayoritas kategori rendah, variable kinerja kategori tinggi, variable kepuasan kerja kategori tinggi dan variabel islam work ethics kategori tinggi.
2. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stress kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila stress kerja rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya kepuasan kerja karyawan akan menurun apabila terjadi stress yang berlebih yang bisa disebabkan oleh berbagai hal seperti beban kerja yang berlebih, peran ganda, hubungan antar karyawan mapuan atasan yang tidak baik.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja karyawan yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan kepuasan yang tinggi akan pekerjaannya akan memaksimalkan dalam melakukan tugas yang diberikan, sehingga kinerjanya akan meningkat, yang juga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi.
5. Analisis menunjukkan variable stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Jenis mediasi kepuasan kerja yaitu mediasi sebagian (*Partial Mediation*). Artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan maka akan berpengaruh negative (menurunkan) kepuasan kerja dan selanjutnya berpengaruh negative pada kinerja karyawan.
6. Islam work ethics memoderasi pengaruh antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Jenis moderasi *Islam Work Ethics* adalah Moderasi Murni (*Pure Moderation*). Nilai Koefisien positif, yang artinya bahwa *Islam Work Ethics* memperkuat pengaruh Stress

Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan praktek Islam Work Ethics yang tinggi akan mengurangi terjadinya stress kerja yang dialami karyawan dan kepuasan kerna akan semakin meningkat. Dengan kata lain islam work ethics diarahkan untuk mengurangi stress kerja yang dialami yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.
2. Sedikitnya jumlah sampel yang diambil.
3. Keterbatasan waktu responden dalam mengisi kuesioner karena terbatasnya waktu ishoma.

Saran

1. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk menerapkan manajemen stres dengan baik karena jika stres tidak dikelola dengan baik, itu akan mempengaruhi kepuasan karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk menerapkan prinsip Islam Work Ethics kepada seluruh karyawan untuk mengurangi terjadinya stress kerja yang akan menurunkan kepuasan karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja.
3. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan instrumen lain untuk biasanya jawaban responden.
4. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan jumlah sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, T.F. (2015). Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*. 2 (1), 27-37
- Adawiyah, R., & Siswanto, S. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *El Dinar*, 3(1).
- Agustian, Ary Ginanjar. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*. Jakarta: Penerbit Arga.
- Ajmal, M.U., Irfan, S. (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes. *Journal of Business and Management*. 1(16), 62-67
- Aldulaimi, S.M. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. 7(1), 59-76
- Ali, M., Abid, N. (2015). Impact of stress antecedents on work stress and employees performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 4(11), 63-68
- Alkubaisi, M. (2015). How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector. *Business and Management Research*. 4(1), 99-109
- Asuquo, R.E.E., Akapan, A.P., Ijabula, J.I. (2016). Impact of stress on nurses job satisfaction in a public hospital, cross river state, Calabar, Nigeria. *International Journal of Humanistics Social Sciences and Education*. 3(9), 57-66
- Ardakani, M.B., Zare, M., Mahdavi, S., Ghezavati, M., Fallah, H., Halvani, G. (2013). Relation between Job Stress Dimensions and Job Satisfaction in Workers of a Refinery Control Room. *Journal of Community Health Research*. 1(3), 198-208.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Awan, G.A., Asghar, I. (2014). Impact of employee job satisfaction on their performance: a case study of banking sector in Muzzaffargarh district, Pakistan. *European Centre for Research Training and Development*. 2(4), 71-94
- Azmi, S.F., Shahid, A.S., Alwi, A. (2016). The relationship between job stress and frontliners job performance in a shared service center in Malaysia. 6(7), 510-513
- Bajpai, V.J., Dave, V.T., Bajpai, S. (2015). A study of impact of work stress on job satisfaction of employees working in Indian baking sector. *International Journal of usinees Quantitative Economics and Applied Management Research*. 1(11), 27-32
- Barnard, I, Chester. (1992). *Organisasi dan Manajemen, Struktur, Perilaku dan Proses*. Jakarta: Gramedia
- Chanzanagh, H.E., Akbarnejad, M. (2011). The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 916 – 924
- Essiam, J.O., Mensah, E.M., Kudu, K.L., Gyamfi, D.G. (2015). Influence of job stress on job satisfaction among university staff: analytical evidence from a public university in Ghana. 3(2), 1-15
- Farooq, S.M., Shams, M.S., Niazi, M.M., (2015). Factors Affenting Employees Performance: A case of Kabul-Based Telecom Firms. *Business & Economic Review*. 7(2), 71-84
- Fadlallah, A.W.A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*. 2(1), 2349–5219.

- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa S., Cooper, C. (2013). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance relationship: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling. *Palgrave Macmillan, a Division of Macmillan Publishers Limited*. 1, 231-253
- Gupta, I. (2014). Impact of Job Satisfaction on Employee's Performance. *An International Peer Reviewed*. 2, 2307-2316
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goswami, G.R. (2015). Job stress and its effect on employee performance in baking sector. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*. 6(2), 51-56
- Haroon, M., H.M.F. Zaman and W.Rahman. (2012). The relationship between IWE and job satisfaction in health care sector of Pakistan. *International Jurnal Contemporary Business Studies*. 3(5): 6-12.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F.K., Keshavarzi, S., Hosseini, A.A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*. 67-71
- Iqbal, M., Waseem, M. (2015). Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*. 2(2), 53-70
- Jalagad, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American Journal of Management Science and Engineering*. 2(1), 1-10.
- Javed, M., Balouch, R., Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*. 4(2), 120-140
- Jlouni, A.Jordan. (2015). Job satisfaction and performance in Jordanian banks. *International Journal of Humanistics and Social Science*. 5(11), 110-119
- Khadijah.A.M.S., Kamaluddin. N., Salin. A.S.A.P. (2015). Islamic Work Ethics (IWE) Practice among Employees of Banking Sectors. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 23 (5): 924-931
- Mangkunegara, P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Nas, Z., Ahmed, M., Raja, Y.M., Marri, M.Y.K. (2013). The mediating role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Employee Job Satisfaction. *Journal of Business Studies Quarterly*. 5(1), 93-102
- Nimalathasan, B. 2011. Job Satisfaction and Employees Work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Srilanka. *Associate Professor Ph.D. Valeriu BRABETE University of Craiova*.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Nyangahu, P.K., Bula, O.H. (2015). Relationship between work stress and performance of employees: A case study of transit hotel in Nairobi city country. *Archives of Business Research*. 2(6), 22-37
- Park, C. L. (2012). Religious and Spiritual Aspects of Meaning in the Context of Work Life. In: P. C. Hill and B. J. Dik, (eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality*. Charlotte, NC: Information Age, pp. 25-42.
- Possumah, B.T., Ismail, A.G. and Shahimi, S. (2013). Bringing Work Back in Islamic Ethics. *Journal of Business Ethics*, 112 (2), pp. 257-270.

- Primajaya, Deni (2010). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pertamina (Persero). 4(1). h: 2-14.
- Rahardjo, M. Dawan. (1998). *Ensiklopedia al-Quran tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-Konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job statisfaction. *International Riview of Management and Business Research*. 5(4), 1370-1382
- Robesco, O., Iancu, A.G. (2016). The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizational. *Valahian Journal of Economic Studies*. 7(2), 49-56
- Robbins, S.P., Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi ke sepuluh, PT Ikrar Mandiri sejati- Jakarta
- Robbins & Judge. (2012), *Organizational behavior, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, US America*, 15th ed.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi Buku 2 edisi sembilan*. Jakarta; PT Indeks Kelompok Dramedia
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Shaikh, R.M., Tunio, A.R., Shah, A.I. (2017). Factors affecting to employee's performance: a case study of islamic bank. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Science*. 7(1), 312-321
- Sridarran, L. (2016). Impact of work place stress on employees job performance: special reference to apparel industry in batticaloa district, Sri Lanka. *The International Journal of Business & Managemnet*. 4(3), 63-66
- Shabbir, B., Naqvi, R. (2017). Impact of workload and job complexity on employee job performance with the moderating role of social support and mediating rol of job stress: a study of travel agancies in Rawalpindi, Isamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*. 6(1), 2-7
- Shaju, M., Subhashini, D. (2017). A study on the impact of job statisfaction on job performance of employees working in automobile industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*. 9(1), 117-130
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed.1, Cet. 20, penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Subhan, M., Ridzuan, A.A. (2015). The realationship between stress and job statisfaction: an evidence from Malaysian peacekeeping mission. *Mediterranean Journal of Social Aciences*. 6(4), 647-655
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung, CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Pernada Media Group
- Shukor Abdul bin Shamsudin. (2010). Preliminary Insights on the effect of Islamic work ethic on telationship marketing and customer satisfaction. *The Journal of Human Resource and Adultn Learning*. 6(1). 106 -114.
- Talazas, Z.H., Saadoldin, N.S., Shakeri, M.T. (2014). The relationship between job statisfaction and job performace among midwives working healthcare centers of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery & Reproductive Health*. 2(3), 157-164
- Trivellas, P., Reklitis, P., Platis, C. (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 73. 718 – 726
- Zafar, Q., ALI, A., Hamed, T., Ilyas, T., Younas, I.H. (2015). The influence of job stress on employees performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*. 1(4), 221-225.